

1 Überblick

„Als ich (45 Jahre) 2006 einen Job als Sekretärin suchte, bewarb ich mich bei Firma A. in H. um eine ausgeschriebene Stelle. Ein junger Mann kam auf mich zu und fragte, ob er mir helfen könne und nach einem kurzen Gespräch meinte er: „Sorry für Sie – in dem Alter sehe ich keine Chance, dass Sie jemals wieder als Sekretärin arbeiten können.“

„Ich fühle mich vom Pflegefachpersonal oft wie ein Kind behandelt. Man begegnet mir mit Sätzen wie ‚Jetzt heben wir mal das linke Beinchen‘, oder ‚Wie geht es uns denn heute morgen, haben wir denn gut geschlafen‘. Diese Babysprache nervt mich. Nur weil ich 80 und auf Hilfe angewiesen bin, heißt das noch lange nicht, dass ich nicht klar im Kopf bin.“

„Die XY-Versicherung teilte mir mit, dass mein Beitrag für die Auslandsrankenversicherung wegen meines Alters von 67 Jahren verdoppelt wird.“

Eine Kleinanzeige der Evangelischen Telefonseelsorge in einer Frankfurter Zeitung: „Gesucht werden Freiwillige zwischen 25 und 60 Jahren, die Lust haben und sich zutrauen, zwei bis dreimal im Monat mit rat- und hilfesuchenden Menschen zu sprechen.“

Auf einschlägigen Internetseiten (z. B. www.altersdiskriminierung.de, www.altersdiskriminierung.ch) sind zahlreiche derartige Fallbeispiele dokumentiert, die auf das Erleben von Diskriminierungen aufgrund des Alters schließen lassen: Ältere Menschen beschreiben, wie sie durch ihre Interaktionspartner herablassend behandelt oder wie Kleinkinder angesprochen werden, sie berichten über finanzielle Nachteile im Umgang mit Banken oder Versicherungen und sie verweisen darauf, dass ihnen berufliche oder ehrenamtliche Tätigkeiten unter Verweis auf ihr Alter verwehrt bleiben. Altersgrenzen sind zudem bekanntermaßen ein weit verbreitetes Instrument der gesellschaftlichen Steuerung von Lebensläufen (Rothermund & Wentura, 2007). Es gibt gesetzliche Regelungen für den Ein- und Austritt aus dem Berufsleben, aber auch für den Eintritt in ein Beamtenverhältnis oder für die Inanspruchnahme staatlich alimentierter Ausbildungsangebote.

Obwohl es also deutliche Anhaltspunkte für altersbedingte Ungleichbehandlung gibt, wird „Altersdiskriminierung“ nur selten thematisiert. Während die Diskriminierung von Frauen, Homosexuellen, Ausländern sowie den Angehörigen ethnischer oder religiöser Minderheiten bereits seit längerem Gegenstand öffentlicher Beachtung und Auseinandersetzung ist, hat sich die Aufmerksamkeit von Medien, Politik, Wirtschaft und Wissenschaft erst mit einiger Verzögerung auch auf

das Thema der Altersdiskriminierung gerichtet. In den Vereinigten Staaten finden sich bereits etwa seit Ende der 60er Jahre des vergangenen Jahrhunderts sowohl erste Forschungsansätze als auch – mit diesen teils in enger Verbindung stehend – politische Initiativen zur Bekämpfung von Altersdiskriminierung im öffentlichen und privaten Raum (*Anti Ageism Task Force*, 2006). In Deutschland hingegen ist der Begriff „Altersdiskriminierung“ – so der vierte Bericht zur Lage der älteren Generation in Deutschland (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2002) – bislang kaum gebräuchlich. Nach Scholl (2005) ergab eine Literaturrecherche des Kuratoriums Deutsche Altershilfe, in der die Suchstichworte „Diskriminierung“ bzw. „Altersdiskriminierung“ verwendet wurden, nur sehr wenige Fundstellen in der deutschsprachigen Fachliteratur; allenfalls Probleme der Altersdiskriminierung im Erwerbsleben seien in nennenswertem Umfang angesprochen worden. Selbst dieser Themenbereich wurde jedoch innerhalb des deutschen Sprachraums nur selten systematisch beforscht, wie Kluge und Krings (2007) in einer Analyse der Publikationen in arbeits- und organisationspsychologischen Fachzeitschriften feststellten.

Diese Sichtweise hat sich in den vergangenen Jahren – zumindest bei einigen gesellschaftlichen Gruppen – stark gewandelt. Ein wesentlicher Grund für diesen Perspektivenwechsel, und damit für das gesteigerte öffentliche Interesse an der Altersdiskriminierung, liegt in dem teilweise bereits vollzogenen, zum Teil noch bevorstehenden demographischen Wandel in den westlichen Industriestaaten. Eine ständig steigende Lebenserwartung in Verbindung mit historisch niedrigen Fertilitätsraten führt dazu, dass im Gegensatz zu früheren Zeiten die „Alten“ zukünftig den überwiegenden Teil der Bevölkerung stellen werden (Kohli, 1989). Dieses Umkippen der Alterspyramide ist mit teilweise gravierenden Implikationen z. B. für die altersgradierte Organisation des Erwerbslebens und für die finanzielle und medizinische Versorgung im hohen Alter verbunden. Um etwa einem chronischen Arbeitskräftemangel vorzubeugen und eine vertretbare Relation von Berufstätigen zu Rentempfängern zu erhalten, wurde in der politischen Diskussion von verschiedener Seite gefordert, starre Altersgrenzen – etwa in Bezug auf Ruhestandsregelungen – aufzugeben und durch flexiblere Übergänge zu ersetzen. Auch mit Blick auf eine möglicherweise drastische Kürzung von Rentenbezügen erscheint eine altersbedingte Beschränkung des Verbleibs in bestimmten beruflichen Positionen bzw. des Zugangs dazu manchem Betroffenen als Beschneidung individueller Entscheidungs- und Handlungsfreiheiten. Hinzu kommt, dass ältere Menschen aufgrund der verbesserten allgemeinen Lebensbedingungen, der besseren medizinischen Versorgung und der vergleichsweise geringeren körperlichen Anforderungen, welche in weiten Teilen der aktuellen Berufswelt gestellt werden, sehr viel länger körperlich und geistig leistungsfähig bleiben und diese Potenziale auch im Rahmen einer Erwerbstätigkeit einsetzen möchten, jedoch durch starre Altersgrenzen daran gehindert werden. Diese veränderten Bedingungen haben insgesamt dazu beigetragen, unseren Blick für mögliche Altersdiskriminierung zu schärfen.

In aktuellen Umfragedaten finden sich zudem Hinweise darauf, dass altersbedingte Ungleichbehandlungen auch aus Sicht der Allgemeinbevölkerung keinesfalls selten vorkommen. So ergab eine im Jahre 2006 durchgeführte EU-weite Befragung im Rahmen des „Eurobarometer“ (Europäische Kommission, 2007), dass 46 % der Europäer in ihrem Land eine Diskriminierung aufgrund des Alters für „sehr“ oder „ziemlich“ verbreitet halten. Auf Länderebene analysiert ergab sich, dass diese Ansicht in Ungarn (66 %) und der Tschechischen Republik (63 %) am stärksten, in Irland (30 %) und Luxemburg (31 %) dagegen am wenigsten vertre-

ten wurde; Deutschland nahm mit einer Zustimmung von 34 % den drittletzten Rangplatz ein. 69 % der Befragten sahen es in ihrer Gesellschaft eher als einen Nachteil an, zur Altersgruppe der über 50-jährigen zu gehören; unter 25 Jahre alt zu sein, wurde demgegenüber nur von 20 % der Befragten als eher nachteilig wahrgenommen.

In diesem Band wollen wir einen klärenden Beitrag zu der hochaktuellen und brisanten Frage nach Altersdiskriminierung geben, der über Fallschilderungen, subjektive Meinungsäußerungen und Befunde der Umfrageforschung hinausgeht und sich auf Theorien und systematische Forschungsbefunde stützt. Die Auseinandersetzung mit den vielfältigen Erscheinungsformen, Ursachen und Mechanismen der Altersdiskriminierung setzt jedoch zunächst eine sorgfältige begriffliche Präzisierung voraus. Einleitend analysieren wir daher in Kapitel 2 den Begriff der Diskriminierung: Was *genau* wird behauptet, wenn ein Verhalten als Diskriminierung bezeichnet wird, und durch welche Evidenz lässt sich eine solche Behauptung begründen oder widerlegen? In Kapitel 3 gehen wir der Frage nach, welche psychologischen Faktoren für die Unterschiede in der Wahrnehmung von Benachteiligung und Diskriminierung verantwortlich sind. Ausgehend von einer Taxonomie der Benachteiligungen älterer Menschen in Kapitel 4 und einigen Ausführungen zu Möglichkeiten der empirischen Erfassung von Altersdiskriminierungen in Kapitel 5 geben wir in Kapitel 6 einen kritischen Überblick über aktuelle Forschungsbefunde: In welchen Bereichen wird Altersdiskriminierung behauptet und wie aussagekräftig sind diese Befunde? Hier betrachten wir insbesondere die Kontexte „Arbeitswelt“, „Gesundheitswesen“, „Pflege“ und „Rechtswesen“. Psychologische und sozialwissenschaftliche Erklärungsversuche für derartige Altersdiskriminierungen werden in Kapitel 7 wiedergegeben. In Kapitel 8 nehmen wir kurz- und langfristige Folgen für diskriminierte und diskriminierende Personen in den Blick, und wir nennen in Kapitel 9 Ansatzpunkte und Methoden, die auf verschiedenen Ebenen implementiert werden können, um Altersdiskriminierung zu verhindern oder zu beseitigen. Abschließend fassen wir in Kapitel 10 die wesentlichen Erkenntnisse zusammen und gehen auf Implikationen für Wissenschaft, Politik und Praxis ein.

2 Was ist Diskriminierung? – Allgemeine begriffliche Klärungen

2.1 Diskriminierung als ungerechte Ungleichbehandlung aufgrund sozialer Kategoriezugehörigkeit

Der Begriff *diskriminieren* in seiner ursprünglichen Verwendung bedeutet so viel wie „unterscheiden, Unterscheidungen machen, Unterschiede erkennen (können)“ (lateinischer Ursprung des Begriffs sind die Verben *discriminare* bzw. *discernere*: „trennen, unterscheiden zwischen“). Diese ursprüngliche Bedeutung ist wertneutral oder sogar positiv konnotiert (im Sinne von Diskriminationsfähigkeit [*discrimen*]). Der Ausdruck *Diskriminierung* bzw. *jemanden diskriminieren* dagegen wird im Deutschen benutzt, um eine *benachteiligende* (Ungleich-)Behandlung einer Person oder einer Gruppe von Personen zu benennen, die z. B. zu einer Ausgrenzung, Herabwürdigung, Aberkennung oder Verweigerung von Möglichkeiten der Lebensgestaltung, Rechten oder Privilegien führt.

Mit dieser Begriffsverwendung wird aber nicht *jedes* zu Benachteiligung oder Schädigung führende Verhalten bezeichnet, sie impliziert zugleich einen moralisch-ethischen Tadel des diskriminierenden Verhaltens selbst. Kennzeichnet man ein Verhalten als Diskriminierung und verurteilt dieses damit als moralisch verwerfliche Handlung, so behauptet man nicht nur, dass das Verhalten eine Benachteiligung herbeiführt oder gar beabsichtigt. Der mit der Aussage „dies ist ein Fall von Diskriminierung“ verbundene normative Tadel beinhaltet, dass diese Benachteiligung unbegründet und ungerechtfertigt ist. Diskriminierung stellt also ein tadelenswertes Verhalten dar, weil sie *ungerecht* ist. Legitime Formen von schädigender oder benachteiligender Ungleichbehandlung – etwa die Bestrafung eines Verbrechens oder die Vergeltung für erlittenes Unrecht – sind keine Diskriminierung.¹

In manchen Fällen kann auch eine faktische Gleichbehandlung von Personen diskriminierend sein, wenn nämlich ein legitimer Anspruch auf bevorzugte Behandlung missachtet wird (etwa wenn man einer verdienten oder bedürftigen Person die ihr zustehende Ehrerbietung oder Hilfe verweigert oder wenn die heraus-

¹ Natürlich kann auch die Bestrafung von Verbrechen diskriminierend erfolgen, etwa wenn Angehörige einer bestimmten Gruppe eher verdächtigt und für schuldig befunden oder mit härteren Strafen sanktioniert werden (z. B. Bodenhausen und Weyer, 1985). In diesem Fall bezieht sich der Tatbestand der Diskriminierung jedoch nicht auf die Bestrafung *per se*, sondern auf die Anwendung ungleicher Kriterien und daher nur auf ungerechte Formen der Bestrafung.

ragende Leistung eines Mitarbeiters mit durchschnittlichen Leistungen anderer auf eine Stufe gestellt wird).

Der eigentliche Kern der Diskriminierung ist also nicht die Unterschiedlichkeit im gezeigten offenen Verhalten, sondern sie besteht in der Ungleichheit der Maßstäbe, die für dieses Verhalten zugrunde gelegt werden. Es geht bei der Diskriminierung letztlich immer um die *Verletzung legitimer Ansprüche* auf Gleichbehandlung bzw. bevorzugte Behandlung.

Zudem gilt es auszuschließen, dass das als „diskriminierend“ interpretierte Verhalten auf individuelle Merkmale der benachteiligten Person zurückgeht, die eine Schlechterstellung sachlich rechtfertigen. Von „Diskriminierung“ zu sprechen ist nur dann sinnvoll, wenn eine Ungleichbehandlung von Personen auf der Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Kategorie (z. B. „den Alten“) basiert und diese Kategorienzueweisung damit einhergeht, dass Information über individuelle Merkmale der Personen nicht mehr gesucht, nicht beachtet, im schlimmsten Fall sogar negiert oder diskreditiert werden. Wenn also z. B. eine Bank einer älteren Person ungünstigere Kreditbedingungen vorgibt als einer jüngeren, lässt sich dies erst dann eindeutig als Fall von Altersdiskriminierung interpretieren, wenn das Finanzierungsangebot ohne Prüfung der individuellen Bedingungen (z. B. des Gesundheitszustands, der Liquidität etc.) unterbreitet wurde.

Eine sinnvolle Verwendung des Begriffs der Diskriminierung setzt schließlich voraus, dass spezifiziert wird, in welchem sachlichen Kontext die Diskriminierung stattgefunden hat, in welchem konkreten Handeln oder Unterlassen sie bestanden hat, und im Verhältnis zu welchen Personen(gruppen) eine Person oder eine Gruppe benachteiligt worden sein soll. Zieht man dann als Beurteilungsmaßstab eine kontextspezifische Gerechtigkeitsnorm heran, so kann sich die scheinbare Benachteiligung einer bestimmten Gruppe als ungerechtfertigte Bevorzugung anderer Gruppen herausstellen, während die scheinbar Benachteiligten das erhalten, was ihnen auch der Norm gemäß vernünftigerweise zustehen würde.

Die hier vorgenommene Eingrenzung des Begriffs Diskriminierung auf *ungerechte* Ungleichbehandlung (vgl. auch Major, Quinton & McCoy, 2002) schränkt die Verwendung des Begriffs ein und klammert damit bestimmte Formen von Ungleichbehandlung und Benachteiligung aus dem Geltungsbereich des Begriffs aus. Erst diese spezifische Verwendung des Begriffs, die eine Gerechtigkeitsverletzung impliziert, macht jedoch verständlich, warum Diskriminierung ein so schwerwiegendes und tadelnswertes Vergehen darstellt, das zu emotionalen Reaktionen der Entrüstung und Empörung auf Seiten der Betroffenen wie auch unvoreingenommener Beobachter führt und möglicherweise drastische Maßnahmen zur Wiederherstellung von Gerechtigkeit rechtfertigt (Montada & Kals, 2007). Würde die Ungerechtigkeit als notwendiges Merkmal von Diskriminierung aufgegeben und Diskriminierung lediglich mit einer Ungleichbehandlung aufgrund sozialer Kategoriezugehörigkeit gleichgesetzt, so entstünde ein wertfreier Begriff der Diskriminierung. Wir müssten dann zwischen erlaubter und ungerechter Diskriminierung unterscheiden. Aus dem Sachverhalt der Diskriminierung allein ließe sich jedenfalls kein moralischer Vorwurf und auch keine Änderungsimplication mehr ableiten.

2.2 Begründung von (Gleichheits-)Ansprüchen

In der bisherigen Diskussion haben wir wiederholt von legitimen Ansprüchen und ihrer möglichen Verletzung gesprochen. Aber was sind gerechtfertigte Ansprüche auf Gleichbehandlung? Woraus leitet sich die Gültigkeit dieser Normen ab? Wie lässt sich zwischen legitimen und bloß eingebildeten Ansprüchen unterscheiden? Ist es nicht Teil unserer ganz persönlichen Entscheidungsfreiheit, wie wir uns anderen gegenüber verhalten?

In der Tat ist es häufig in unser Belieben gestellt, wie wir uns gegenüber anderen Menschen verhalten und wie wir diese behandeln. Dies betrifft etwa die Verteilung persönlicher Sympathiebezeugungen wie überhaupt jegliches Verhalten, das wir zur Verfolgung unserer eigenen Wünsche und Interessen an den Tag legen. Niemand kann uns vorschreiben, wo wir einkaufen, in welchem Restaurant wir essen gehen, an welche Kasse wir uns anstellen, welche Automarke wir bevorzugen, mit wem wir uns in der Freizeit verabreden, welche Person wir im eigenen Betrieb anstellen, welcher Einrichtung wir Geld spenden etc. Es ist durchaus legitim, bei diesen Verhaltensweisen Unterschiede zu machen und dabei unser Verhalten nach Gesichtspunkten auszurichten, die voll und ganz in unser Belieben gestellt sind, und uns dabei auch an sozialen Kategoriezugehörigkeiten orientieren (z. B. können wir uns lieber von einem Kellner bedienen lassen als von einer Kellnerin, die dunkelhaarige Frau ins Kino einladen und die Blondine ignorieren, beim Italiener essen gehen statt beim Chinesen, lieber einen türkischen Azubi einstellen als einen Deutschen etc.). Kein anderer kann in diesen Fällen einen begründeten Anspruch geltend machen, in gleicher Weise von uns gemocht, bedacht, ausgewählt oder begünstigt zu werden wie jeder andere.²

Moralische Grenzen dieser individuellen Freiheit, Unterschiede zu machen und persönliche Präferenzen in unserem Verhalten gegenüber anderen zum Ausdruck zu bringen, sind allerdings dort erreicht, wo wir andere nicht mehr als unseresgleichen betrachten oder ihnen gar Schaden zufügen. Diese Verhaltensweisen missachten die Menschenwürde oder den Unversehrtheitsanspruch anderer Menschen, und verletzen damit das allgemeine Gebot der Menschlichkeit.³

Häufig handeln wir jedoch nicht als Privatpersonen, sondern befinden uns in öffentlicher, offizieller oder in anderer Weise herausgehobener Position, und sind dadurch an Normen der Gerechtigkeit und Fairness gebunden (etwa als Erziehungsverantwortliche, Eltern, Lehrer, Richter, Vorgesetzte, Politiker, Gesetzgeber etc.). In diesen Positionen und Rollen sind wir also weitergehenden Normen verpflichtet, die die Hintanstellung persönlicher Präferenzen und Interessen verlangen. In

2 Natürlich kann es aus strategischen Gründen unklug sein, anderen gegenüber die empfundene Abneigung allzu offen zum Ausdruck zu bringen; unter Umständen offenbart die Missachtung bestimmter Personen(gruppen) auch persönliche Vorurteile und Stereotype. Ein moralischer Mangel im Sinne von Ungerechtigkeit liegt jedoch nicht vor – und damit auch keine Diskriminierung –, solange das Verhalten im Bereich des freien, individuellen Handelns liegt, für das keine Rechenschaftspflicht besteht.

3 In juristischen Zusammenhängen (z. B. im Vertragsrecht) finden sich vergleichbare Überlegungen, wenn von der sog. „Privatautonomie“ die Rede ist. Diese bezeichnet die Befugnis des Einzelnen, eigenverantwortlich rechtsverbindliche Regelungen zu treffen, sofern die Rechte anderer Menschen nicht in sittenwidriger oder anderweitig gesetzeswidriger Weise betroffen sind (z. B. Eichenhofer, 2004).

all diesen Kontexten besteht auch auf Seiten der betroffenen Personen ein legitimer Anspruch auf gerechte Behandlung sowie faire und leistungsgerechte Entscheidungen.

Möglichkeiten der Legitimation von (Gleichheits-)Ansprüchen erwachsen also aus ethisch-moralischen Normen sowie aus Rechtsgrundsätzen, die ihrerseits jedoch rechtfertigungspflichtig sind und auf Gerechtigkeitsnormen basieren müssen, wenn sie individuelles Handeln regulieren und dessen Freiheit zu Recht beschränken. Die Klärung der Frage, was unter „(Alters-)Diskriminierung“ zu verstehen sei, lässt sich somit nicht von der Diskussion um gesellschaftliche Normen und Gerechtigkeitsprinzipien abkoppeln. So schreibt Artikel 3 des deutschen Grundgesetzes den Gleichbehandlungsgrundsatz fest und verbietet in Absatz (3) eine Bevorzugung oder Benachteiligung von Personen aufgrund von Merkmalen wie Geschlecht, Abstammung, Rasse oder religiösen bzw. politischen Anschauungen (das Lebensalter wird hier bezeichnenderweise nicht als ein mögliches Diskriminierungsmerkmal erwähnt!). Allerdings kennt selbst das Grundgesetz sehr wohl „gerechtfertigte Ausnahmen“ von diesem Grundsatz, die in weiteren Gesetzen spezifiziert werden. Die Norm der Gleichbehandlung ist somit nur eine – wenngleich eine hoch bedeutsame – von mehreren Normen, die bei der gerechten Verteilung sozialer und ökonomischer Ressourcen Berücksichtigung findet.

Vorstellungen davon, was als „gerecht“ und was als „diskriminierend“ interpretiert wird, unterliegen zudem einem steten historischen und kulturellen Wandel. Die Behandlung einer bestimmten sozialen Gruppe mag zu manchen Zeiten als angemessen, zu anderen hingegen als ungerecht beurteilt werden (z. B. Mummendey & Otten, 2004). Veränderungen in gemeinschaftlich geteilten Vorstellungen über angemessenes Verhalten gegenüber spezifischen Personengruppen und die diesen zustehenden Ansprüche gehen jedoch häufig darauf zurück, dass Inkonsistenzen mit übergeordneten ethisch-moralischen Normen und Gerechtigkeitsprinzipien entdeckt werden, die eine Diskussion und ggf. Veränderung der dann als ungerecht empfundenen Verhaltensgewohnheiten und kulturellen Selbstverständlichkeiten herbeiführen.

2.3 Empfundene und tatsächliche Diskriminierung

Ungeachtet der Beobachtung, dass Wertmaßstäbe sich kontextabhängig verschieben und im zeitlichen Verlauf wandeln mögen, ist die Behauptung einer Diskriminierung immer eine Aussage, die Wahrheitsanspruch erhebt (zum Wahrheitsanspruch normativer Wertungen siehe Foot, 1958; Müller, 2003; Searle, 1964, 1995). Damit ist es nicht in das Belieben des Betroffenen (oder außenstehender Urteiler) gestellt, ob eine Benachteiligung tatsächlich eine Diskriminierung darstellt. Wir können also die fälschlicherweise behauptete von der tatsächlichen Diskriminierung unterscheiden, genauso wie eine tatsächlich vorhandene Diskriminierung bestritten oder nicht bemerkt werden kann (eine ausführliche Diskussion der psychologischen Faktoren, die im Einzelfall die Wahrnehmung [oder Leugnung] von Diskriminierung beeinflussen, führen wir in Kapitel 3).

Um den Wahrheitsanspruch einer Diskriminierungsbehauptung zu prüfen ist es notwendig, dass zwei Dinge gezeigt werden: Zum einen muss das behauptete an-

sprachverletzende Verhalten tatsächlich gezeigt worden sein. Zum anderen muss der auf eine Gleich- oder Sonderbehandlung zielende Anspruch, gegen den verstoßen wurde, Gültigkeit besitzen. Die Ausführungen des letzten Kapitels haben gezeigt, dass letzteres zwar nicht immer offensichtlich und leicht nachzuweisen ist, vor allem wegen der Vielzahl unterschiedlicher Quellen von Normen und Standards der Gerechtigkeit (Montada & Kals, 2007). Möchte man jedoch am Begriff der Diskriminierung als einer Tatsachenbehauptung mit wertenden Implikationen festhalten, muss ein Mindestmaß an Übereinstimmung und unbedingter Verbindlichkeit in akzeptierten Gerechtigkeitsvorstellungen vorausgesetzt werden; auch für schwierige Fälle muss die prinzipielle argumentative Entscheidbarkeit der Anwendung und Gültigkeit von Gerechtigkeitsmaßstäben akzeptiert werden (vgl. Müller, 1995; Rothermund, 2003).

Welche Rolle spielt nun aber bei der Prüfung des Wahrheitsanspruchs von Diskriminierungsbehauptungen die empfundene Diskriminierung bzw. Benachteiligung auf Seiten des (evtl. vermeintlichen) „Opfers“? Obwohl jede Diskriminierungsbehauptung implizit mit einem Wahrheitsanspruch verbunden ist, ist eine empfundene Diskriminierung weder notwendig noch hinreichend für den Tatbestand der Diskriminierung. Eine empfundene Diskriminierung kann z. B. nur „eingebildet“ sein, etwa weil ein bestimmtes Verhalten gar nicht gezeigt oder als diskriminierend fehlinterpretiert wurde, oder weil es sich bei dem verletzten Gleichheitsmaßstab gar nicht um einen begründeten und gerechtfertigten Anspruch handelt.

In diesem Zusammenhang gilt es auch zu klären, ob die als „diskriminierend“ problematisierte Behandlung tatsächlich mit einer spezifischen sozialen Kategoriezugehörigkeit der Betroffenen (z. B. ihrem Alter) zusammenhängt. Dies ist unstrittig, wenn es um explizite, auf das diskriminierende Merkmal bezogene Regelungen geht (z. B. Altersgrenzen für den Eintritt in den Beamtenstatus oder in den Ruhestand). Häufig wird aber nur *vermutet*, dass ein benachteiligendes Verhalten durch die Kategoriezugehörigkeit einer Person bedingt ist. Eine ältere Person mag die Tatsache, dass sie vom Arzt nur kurz angehört wurde, mit einer nachlässigen Behandlung älterer Patienten erklären, auch wenn die Kürze der Behandlung in Wirklichkeit andere Gründe hatte (Termindruck des Arztes, Eindeutigkeit des Krankheitssymptoms etc.). Subjektiv erlebte Diskriminierungen sind oft das Ergebnis konstruktiver Prozesse der Informationsverarbeitung, in denen Ursachenzuschreibungen (Attributionen) für die beobachtete oder selbst erlebte Behandlung einer Person vorgenommen werden. Diese Schlussfolgerungen sind aber keineswegs nur durch objektive „Fakten“ geleitet, sondern sie sind durch Bedürfnisse, Motive, Ziele und Eigenschaften der Urteiler, durch zahlreiche situative Bedingungen und durch Wechselwirkungen zwischen Urteiler- und Situationsmerkmalen bedingt und können mehr oder minder systematischen Fehlern unterliegen (s. Kapitel 3). So können in manchen Fällen scheinbarer Altersdiskriminierung andere, mit dem Alter nur indirekt oder zufällig verbundene Merkmale wie Gebrechlichkeit oder Armut für das fragliche Verhalten ausschlaggebend gewesen sein. In anderen Fällen mag eine Ungleichbehandlung auf eine Beurteilung *individueller* Merkmale der Person zurückgehen (z. B. die Nichtberücksichtigung eines älteren Arbeitnehmers in einem Bewerbungsverfahren aufgrund unzureichender fachlicher Qualifikation) und daher auch sachlich gerechtfertigt sein.

Empfundene Diskriminierung kann auch dadurch entstehen, dass ein Anspruch auf Gleichbehandlung oder angemessene Behandlung vorausgesetzt wird, der *de facto* nicht besteht. Ein älterer Stellenbewerber mag sich darüber empören, dass

ihm für dieselbe Stelle und bei gleicher Qualifikation prinzipiell nur eine Anstellung im Angestelltenverhältnis angeboten wird, während jüngeren Bewerbern eine Verbeamtung in Aussicht gestellt wird. Es liegt jedoch im Ermessen des Dienstherren, z. B. die Gewährung von Pensionszahlungen von der zuvor geleisteten Dienstzeit abhängig zu machen, sodass in diesem Fall kein Anspruch auf Gleichbehandlung bzw. keine gleiche Ausgangssituation besteht.

Eine empfundene Diskriminierung ist aber nicht nur nicht hinreichend, sondern nicht einmal notwendig für den Tatbestand der Diskriminierung. Legitime Ansprüche müssen nicht immer bekannt sein oder bewusst werden: Anspruchsverletzungen können so regelmäßig auftreten, dass sie gewissermaßen selbstverständlich geworden sind und selbst den Betroffenen nicht mehr als Anspruchsverletzung auffallen. In vielen Situationen bleibt zudem für Betroffene wie auch Außenstehende, möglicherweise sogar für die diskriminierenden Akteure unklar, ob sich eine bestimmte Behandlung ungerechtfertigt auf das Vorhandensein eines Diskriminierungsmerkmals gründete oder ob andere Ursachen dafür maßgeblich waren (sog. „attributionale Mehrdeutigkeit“, vgl. Crocker & Major, 1989).

Für Forschung und Praxis ergibt sich aus diesen Diskrepanzen zwischen dem „objektiven Tatbestand“ einer Diskriminierung und der subjektiven Beurteilung eines Sachverhalts oder eines Verhaltens als „diskriminierend“, dass es stets genau zu klären gilt, ob tatsächliche oder empfundene Diskriminierungen den Gegenstand der jeweiligen wissenschaftlichen Untersuchung oder der Beurteilung eines Einzelfalls bilden. Disziplinspezifisch werden hier traditionell sehr unterschiedliche Perspektiven eingenommen: Während beispielsweise unter juristischen Gesichtspunkten der Nachweis einer objektiven Benachteiligung zu führen ist, um gegen Diskriminierungen vorgehen zu können, interessiert aus psychologischer Sicht viel mehr, ob und unter welchen personalen und situativen Bedingungen sich die Mitglieder einer bestimmten sozialen Gruppe subjektiv benachteiligt fühlen.

2.4 Zusammenfassung und Fazit

In den bisherigen Kapiteln haben wir versucht, Kriterien zu identifizieren, die für eine korrekte Anwendung und Prüfung von Behauptungen der Diskriminierung gelten. Eine solche Klärung begrifflicher Verwendungsregeln ist von Bedeutung für die Bewertung der Aussagekraft von Forschungsergebnissen und dient der Vermeidung von Missverständnissen bei der Kommunikation um diesen wichtigen Sachverhalt. Insbesondere weil Diskriminierung einen moralischen Tadel und die unbedingte Forderung nach Unterlassung impliziert, ist es von zentraler Wichtigkeit, die Kriterien für die Anwendung des Begriffs so präzise wie möglich zu fassen.

Bei der Spezifikation der Verwendungskriterien haben wir strikt getrennt zwischen faktischer und bloß behaupteter oder empfundener Diskriminierung. Darüber hinaus haben wir die Freiheit individuellen Verhaltens betont, das in weiten Teilen keinen restriktiven Fairness- oder Gerechtigkeitsnormen unterliegt. Diese Begrenzungen in der korrekten Anwendung des Diskriminierungsbegriffs dienen dazu, eindeutige Fälle von Diskriminierung zweifelsfrei als solche zu identifizieren und von fälschlicherweise behaupteter Diskriminierung zu unterscheiden. Diese Abgrenzung ist die Voraussetzung für eine eindeutige Kritik an jedweder Form von

Diskriminierung und verleiht der deutlichen Forderung nach ihrer Unterlassung Nachdruck. Dies erfordert Transparenz und Stringenz in der Argumentation und die Verwendung prüfbarer und angemessener begrifflicher Kriterien. Manche Benachteiligungen, die von den Betroffenen oder von Außenstehenden als „Diskriminierung“ interpretiert werden, haben bei genauerer Betrachtung nichts mit der sozialen Kategoriezugehörigkeit der Betroffenen zu tun, sondern gehen beispielsweise auf individuelle Merkmale zurück. Bei anderen Benachteiligungen lässt sich keine Verletzung gerechtfertigter Ansprüche diagnostizieren, weil entweder kein solcher Anspruch erhoben werden kann oder weil die (Un-)Gleichbehandlung auf Gerechtigkeitsprinzipien basiert, die mit dem Prinzip der Gleichbehandlung aller Altersgruppen konkurrieren.

Gleichzeitig wollen wir jedoch auch darauf hinweisen, dass Diskriminierung nur *eine* sehr spezifische Form sozial unerwünschten Verhaltens darstellt. Zahlreiche Verhaltensweisen, die anderen gegenüber gezeigt werden, können problematisch sein, z. B. weil sie gegen Normen der Großzügigkeit, der Ehrlichkeit, Aufrichtigkeit, Offenheit oder der Toleranz verstoßen, auch ohne dass es sich hierbei um Diskriminierung handelt.